



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico
Administrativas**



ICEA



Área Académica: Turismo

Tema: La Capacitación y la Ley Federal del Trabajo

Profesor(a): Noemí Vega Lugo, Ruth Flores Jiménez, José Sergio Rodríguez Martínez.

Periodo: Enero-Junio 2020





Tema: La Capacitación y la Ley Federal del Trabajo

Resumen:

Se habla mucho de la importancia de la Capacitación, pero poco del alcance legal que podría tener una empresa por no cumplir con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en esta materia. El material presentado nos permitirá hablar de la formación desde el punto de vista del Derecho y luego poder reflexionar sobre ella.

Palabras clave: Legislación, Formación, Obligaciones, Repercusiones.



Topic: Training and the Federal Labor Law

Federal Labor Law

Abstract:

There is much talk about the importance of Training, but little of the legal scope that a company could have by not complying with the provisions of the Federal Labor Law in this area. The material presented will allow us to talk about the training from the point of view of the Law and then be able to reflect on it.

Keywords: Legislation, Training, Obligations, Repercussions.





Objetivo general del tema

Identificar la importancia de la capacitación en cualquier tipo de empresa y la reglamentación que sustenta el proporcionarla de manera adecuada

Objetivos específicos del tema

- Identificar la diferencia entre capacitación, adiestramiento y desarrollo
 - Conocer los derechos y obligaciones de empleados y empleadores en materia de capacitación estipulados dentro de la Ley Federal del Trabajo
- 

Diferencias

Capacitación

Adiestramiento

Desarrollo



Artículo 153-A

Los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y/ o adiestramiento a todos los trabajadores y estos a recibirla.

En caso de que un trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, deberá hacerlo fuera de la jornada de trabajo

La capacitación y/o el adiestramiento deberá proporcionarse durante la jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón o trabajador convengan de otra manera

Las instituciones, escuelas e instructores deben estar autorizados y registrados por las Secretaría del Trabajo y Previsión Social para poder proporcionar capacitación y/o adiestramiento





Artículo 153-F

Las empresas que tengan más de 50 trabajadores, deberán contar con una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de patrones y trabajadores

Artículo 153-F Bis

Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.



Artículo 153-H

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que se inicie las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:

- Referidos a periodos no mayor de dos años salvo el apoyo a los trabajadores para continuar o iniciar niveles de educación, básica, medio o superior.
- Comprender todos los puestos y niveles dentro de la empresa
- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de trabajadores.
- Señalar el procedimiento y el orden en que serán capacitados quienes ocupan un mismo puesto o categoría





Artículo 153-S

Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de proporcionar a todos sus trabajadores capacitación o adiestramiento, se hará acreedor a las sanciones que marca la presente Ley.

Artículo 153-U

Cuando implementado el programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibirla, argumentando que tiene los conocimientos necesarios, deberá acreditar lo dicho mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o en su caso presentar y aprobar ante la entidad instructora, el examen de suficiencias respectivo.

(Anaya, 2018. P.88)



Conclusiones

Es un hecho que la capacitación representa una parte esencial del capital humano permitiendo a este no solamente su actualización permanente sino su desarrollo contante. El contar con reglamentación propicia que la empresa cuente con lineamientos para su aplicación eficiente.





Referencias Bibliográficas

- Anaya, F. (2018). Ley Federal del Trabajo comentada. Primera ed. México: Porrúa. pp. 176-177.
- Hernández, J. y Juárez, A. (2015) . *Derecho Laboral y la administración de recursos humanos*. segunda ed. México: PATRIA.

